

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 28.04.1999
COM(1999) 203 final

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

(présentée par la Commission)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Introduction

1. Le travail à durée déterminée a fortement augmenté au cours des dernières années, tendance qui se poursuit dans les marchés nationaux de l'emploi.

2. Le 29 juin 1990, la Commission avait présenté trois propositions de directive du Conseil relatives à certaines relations de travail (à temps partiel, à durée déterminée et temporaire, par exemple)[1].

3. Le Comité économique et social a rendu son avis le 20.9.1990[2] et le Parlement européen a communiqué le sien le 24.10.1990[3]. Conformément à l'article 149 du traité[4], la Commission a soumis le 7.11.1990 au Conseil une proposition modifiée[5], incorporant certaines modifications souhaitées par le Parlement.

4. Ces propositions ont ensuite été discutées au sein du Conseil à diverses reprises entre 1990 et 1994. Sur les trois propositions, seule la directive du Conseil 91/383/CEE "complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire"[6] a été adoptée.

5. En juillet 1994, la Commission a publié son livre blanc sur l'avenir de la politique sociale européenne. Dans ce document, la Commission réaffirme sa volonté de progresser dans ce domaine et indique, au chapitre III, que la première des priorités est de faire adopter par le Conseil les propositions relatives à l'emploi atypique.

6. Les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité d'agir pour améliorer la situation de l'emploi et appelé à prendre des mesures visant une "augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui réponde tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence".

7. Vu l'absence de progrès au sein du Conseil, la Commission a décidé d'engager la procédure prévue à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n°14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne. Ainsi, le 27 septembre 1995, elle a donné son

---

1 COM (90) 228 final du 29.6.1990, JO C 224 du 8.9.1990, p 8.
2 JO C 332 du 31.12.1990, p 167.
3 JO C 295 du 26.11.1990, p 112.
4 Toutes les références à des dispositions du traité relatives à la période avant l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam se réfèrent aux dispositions du traité en vigueur au moment de l'action concernée.
5 COM (90) 533 final, JO C 305 du 5.12.1990, p 12.
6 JO L 206 du 29.7.1991, p 19.

approbation à la consultation des partenaires sociaux conformément à l'article 3, paragraphe 2, dudit accord.

8. Les réponses des partenaires sociaux ont fait apparaître un large soutien au principe directeur fondamental de non-discrimination des travailleurs concernés par les nouvelles formes de travail flexibles, leur garantissant un traitement comparable à celui dont bénéficie le personnel à temps plein et sous contrat à durée indéterminée. Même si les avis divergeaient considérablement quant à la forme et au niveau approprié de l'action à entreprendre dans ce domaine, la plupart des partenaires sociaux se sont déclarés prêts à jouer un rôle actif dans la définition des principes et dans leur mise en œuvre, notamment par l'intermédiaire de la négociation collective au niveau approprié.

9. Après examen de ces réactions, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a décidé, le 17 avril 1996, d'entamer la deuxième consultation des partenaires sociaux, prévue à l'article 3, paragraphe 3, de l'accord sur la politique sociale. Le 19 juin 1996, trois organisations (UNICE, CEEP et CES) ont annoncé leur intention d'engager des négociations à ce sujet. Le 6 juin 1997, ces trois organisations ont conclu l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel qui, aux termes de la procédure visée à l'article 4 de l'accord sur la politique sociale, a été mis en œuvre sur proposition de la Commission, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997. La directive a ensuite été étendue au Royaume-Uni par la directive 98/23/CE du Conseil du 7 avril 1998. Dans le préambule de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, les parties contractantes ont annoncé leur intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexibles.

10. Le 23 mars 1998, les trois organisations (UNICE, CEEP et CES) ont annoncé leur intention d'engager des négociations sur le travail à durée déterminée. À la fin de la période de neuf mois, elles ont demandé à la Commission un délai supplémentaire de trois mois, en vertu de l'article 3, paragraphe 4, de l'accord sur la politique sociale. La Commission a prolongé la période de négociations jusqu'au 30 mars 1999. Les trois organisations ont conclu un accord-cadre le 18 mars 1999. Elles ont transmis l'accord à la Commission, demandant, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, qu'il soit mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

11. Les partenaires sociaux ont demandé à la Commission:

– de soumettre l'accord-cadre au Conseil en vue d'une décision qui rende les dispositions de l'accord contraignantes dans les États membres qui sont parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne;

– de demander aux États membres, dans sa proposition visant à mettre en œuvre l'accord, d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard

deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période; et

– de prévoir que les États membres puissent, si nécessaire, après consultation des partenaires sociaux et afin de tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.

12. Comme le montre le premier paragraphe du préambule de l'accord-cadre, cet accord vise également à faire une contribution immédiate pour la Stratégie européenne de l'emploi.

Analyse de l'accord

13. Dans sa Communication "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire"[7], la Commission a précisé: "Avant de présenter une proposition législative portant application d'un accord au Conseil, la Commission procède à une évaluation tenant compte du caractère représentatif des parties contractantes, de leur mandat et de la légalité de chaque clause de la convention collective au regard du droit communautaire ainsi que du respect des dispositions concernant les petites et moyennes entreprises".

Caractère représentatif et mandat respectif des parties contractantes

14. Les organisations parties à l'accord sont l'UNICE, le CEEP et la CES. Ces trois organisations se sont engagées, dès 1985, dans un processus autonome et volontaire dit dialogue social "Val Duchesse", qui a abouti, en tout, à 13 avis communs, 2 recommandations, 4 accords et 5 déclarations. Elles ont en particulier conclu un accord significatif en octobre 1991, destiné à définir le rôle et la place du dialogue social dans le nouveau cadre communautaire. Les articles 3 et 4 de l'accord sur la politique sociale sont largement inspirés de cet accord.

15. Les trois organisations répondent toutes aux critères suivants, définis dans la communication de la Commission concernant l'application du protocole sur la politique sociale (point 24)[8]:

– elles sont interprofessionnelles et organisées au niveau européen;

– elles sont composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, elles ont la capacité de négocier des accords et elles sont représentatives dans tous les États membres;

---

7 COM(99) 422 final du 20.05.1998; voir également COM(93) 600 du 14.12.1993.

8 COM(93) 600 du 14.12.1993.

– elles disposent des structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace à la mise en œuvre de l'accord sur la politique sociale.

16. Ces trois organisations sont les trois seules organisations interprofessionnelles à vocation générale au sens de l'annexe 2 de la communication de la Commission. L'annexe est mise à jour régulièrement sur la base d'une étude permanente sur la représentativité.

17. Le Tribunal de première instance des Communautés européennes s'est prononcée sur la question de la représentativité dans son arrêt du 17 juin 1998, dans l'affaire T-135/96 (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) contre Conseil de l'Union européenne), dans laquelle l'UEAPME avait attaqué la légalité de la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE et la CES. Dans son arrêt, le Tribunal de première instance a recherché la procédure qui a abouti à l'adoption de la directive avant d'évaluer la représentativité concrète des parties sur la base des chiffres qui lui ont été soumis. Ayant constaté que la procédure législative était correcte et que les parties signataires étaient suffisamment représentatives au regard du contenu de l'accord, le Tribunal de première instance a déclaré le recours en annulation de l'UEAPME irrecevable. L'UEAPME a fait appel de cet arrêt, mais a retiré son appel après avoir conclu un accord de coopération avec l'UNICE le 4 décembre 1998.

Organisations patronales

18. La fédération patronale la plus représentative de l'ensemble des secteurs industriels et des catégories d'entreprises est l'UNICE. Dans tous les États membres, les affiliés à l'UNICE sont de loin les fédérations patronales interprofessionnelles les plus représentatives. Tous ses affiliés au niveau national ont directement ou indirectement un rôle dans la négociation collective et participent à la Conférence internationale du travail. Le CEEP apporte une représentation significative des entreprises publiques ou à participation publique dans les États membres.

Organisations syndicales

19. La confédération syndicale interprofessionnelle la plus représentative au niveau européen est, de loin, la CES. Dans tous les États membres, ses affiliés sont les confédérations syndicales interprofessionnelles les plus représentatives. Tous ses affiliés au niveau national ont directement ou indirectement un rôle dans la négociation collective et participent à la Conférence internationale du travail.

Conclusion

20. La Commission constate que ces trois organisations ont reçu un mandat spécifique de leurs affiliés au niveau national pour les négociations relatives au travail à durée déterminée et ont ratifié l'accord-cadre. Les trois organisations ont conclu l'accord-cadre en leur nom.

21. La Commission conclut que la condition de représentativité qu'elle s'était engagée à vérifier avant de transmettre sa proposition était remplie par ces trois organisations.

“Légitimité" des clauses concernant le rôle des partenaires sociaux non-signataires et de leurs membres

22. Plusieurs autres partenaires sociaux, consultés par la Commission, ont exprimé leur volonté de participer aux négociations. La Commission a été informée de l’échange de lettres et de discussions entre les partenaires sociaux signataires de l’accord et ces autres partenaires sociaux.

23. La Commission a transmis l'accord-cadre à toutes les organisations qu'elle avait consultées ou informées préalablement et a organisé une réunion avec elles.

24. Plusieurs organisations ont souligné le caractère flexible des dispositions de l'accord, qui permettra, lors de sa transposition en droit national, de tenir compte des besoins spécifiques de certains secteurs ou sous-secteurs.

25. La Commission, après vérification des clauses pertinentes, estime que l’accord-cadre renvoie à plusieurs reprises aux "partenaires sociaux", à la "législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales" et préserve dès lors largement le rôle des partenaires sociaux non-signataires de l’accord et de leurs membres au niveau national.

Dispositions concernant les petites et moyennes entreprises

26. L’article 137 paragraphe 2 du traité dispose que la législation dans le domaine social “évite d’imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu’elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises”.

27. La situation spécifique des PME a fait l’objet d’une attention particulière dans l’élaboration du texte de l’accord-cadre. Ainsi, une référence spécifique les concerne:

– Considération générale 11: “Considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d’améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l’économie de la Communauté et d’éviter d’imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu’elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;”.

28. Bien évidemment, l'accord ne prévoit pas de dérogation explicite au principe fondamental de non-discrimination en faveur des PME. Toutefois, la clause 5, qui présente les mesures à prendre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, dispose que ces mesures seront introduites "d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs". En outre, la clause 5.1 prévoit l'introduction d'"une ou plusieurs" de trois mesures

réglementaires. Cette flexibilité concernant la mise en œuvre des mesures visant à prévenir les abus pourrait évidemment être utilisée d'une manière qui tienne compte des besoins spéciaux des employeurs et des travailleurs des PME. Ce point est par ailleurs souligné dans la considération générale 10 qui dispose que "Considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière;".

29. En outre, plusieurs clauses (2.1 - 2.2 - 3.2 - 4.3 - 5.2 - 7.2) renvoient à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales et/ou aux partenaires sociaux pour les dispositions concernant leur application. Même si elles ne mentionnent pas expressément les PME, ces dispositions permettent de prendre, si nécessaire, des dispositions nationales d'application qui tiendront compte de leurs besoins spécifiques.

30. Ces dispositions montrent la volonté des partenaires sociaux de laisser une marge de manœuvre pour la mise en œuvre des droits et obligations au titre de l'accord, ce qui devrait permettre de prendre en compte à la fois les besoins spécifiques des travailleurs et des entreprises de secteurs et de catégories donnés de travailleurs et d'entreprises, et ceux des PME en particulier (voir également les considérations générales 5, 8 et 12).

31. Par conséquent, la Commission conclut que l'accord-cadre respecte les dispositions concernant les petites et moyennes entreprises.

"Légalité" des clauses de l'accord

32. L'examen attentif de chaque clause de l'accord-cadre par la Commission n'a pas révélé de dispositions contraires au droit communautaire. Le fait que l'accord prévoit des obligations pour les États membres ne remet pas en cause sa légalité. En effet, il découle *a contrario* de la deuxième déclaration annexée à l'accord sur la politique sociale[9] que la modalité de mise en œuvre des accords entre les partenaires sociaux au niveau communautaire est susceptible de créer des obligations pour les États membres. Les obligations imposées aux États membres ne découlent pas directement de l'accord entre les partenaires sociaux, mais des modalités de mise en œuvre de cet accord. Les paragraphes 33 à 37 contiennent l'évaluation du contenu de l'accord fait par la Commission.

---

9 "Les onze Hautes Parties contractantes déclarent que la première modalité d'application des accords entre les partenaires sociaux au niveau communautaire - à laquelle il est fait référence à l'article 4 paragraphe 2 - consistera dans le développement, par la négociation collective et selon les normes de chaque Etat membre, du contenu de ces accords et que, en conséquence, cette modalité n'implique pas, pour les Etats membres, l'obligation d'appliquer de façon directe ces accords ou d'élaborer des normes de transposition de ceux-ci, ni l'obligation de modifier les dispositions internes en vigueur pour faciliter leur mise en oeuvre".

Évaluation de l'accord

33. A la lumière des conclusions du Conseil européen d'Essen et des Conseils européens postérieurs, la Commission considère que les dispositions prises au niveau communautaire concernant le travail à durée déterminée sont un facteur important dans la recherche du juste milieu entre la flexibilité et la sécurité. La contribution des partenaires sociaux est en soi positive, puisqu'elle garantit la prise en considération tant de la compétitivité des entreprises que des intérêts des travailleurs.

34. La Commission souscrit pleinement aux objectifs de l'accord-cadre entre les partenaires sociaux. Elle considère que celui-ci constitue une étape importante sous trois aspects.

35. Premièrement, des normes minimales dans le domaine du travail à durée déterminée sont un pas important dans la réalisation d'un socle minimal de droits fondamentaux des travailleurs, prévu dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (voir notamment le paragraphe 7 de la Charte).

36. Deuxièmement, cet accord contribue également à la mise en oeuvre des conclusions du Conseil d'Essen en ce qui concerne l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail. Cette flexibilité doit répondre aux besoins des entreprises et les aider, face à la concurrence internationale, à accroître leur compétitivité. Elle doit également tenir compte des intérêts des travailleurs en prévenant les abus provenant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Un accord entre partenaires sociaux sur ce point, fruit de négociations entre employeurs et travailleurs, apparaît comme l'instrument le plus approprié pour concilier les intérêts des deux parties.

37. Troisièmement, cet accord illustre le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans la stratégie européenne pour l'emploi, approuvée au sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg en 1997 et dans les résolutions ultérieures du Conseil, en particulier celle relative aux lignes directrices pour l'emploi en 1999[10].

38. La Commission considère que toutes les conditions sont réunies pour transmettre une proposition visant à mettre en œuvre l'accord-cadre entre les partenaires sociaux par une décision du Conseil.

La proposition de la Commission

39. Dans sa communication du 14 décembre 1993, la Commission a déclaré que "si la mise en œuvre d'un accord conclu au niveau communautaire intervient, à la demande conjointe des partenaires sociaux, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, le Conseil n'a pas la possibilité de

[10] Résolution du Conseil du 9 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999.

modifier l'accord. Pour cette raison la Commission se bornera à proposer en tout état de cause, après examen de l'accord conclu entre partenaires sociaux, l'adoption d'une décision concernant l'accord tel qu'il a été conclu". Dans le cas d'espèce, l'acte proposé est une directive. Elle contient par conséquent les dispositions types relatives à la mise en œuvre de l'accord au niveau national.

40. Par ailleurs, la Commission a également estimé que "La décision du Conseil doit se contenter de rendre obligatoires les dispositions de l'accord conclu entre les partenaires sociaux, de manière à ce que le texte de l'accord ne fasse pas partie de la décision mais y soit annexé".

41. Enfin, la Commission a annoncé que "Si le Conseil décide, conformément aux procédures visées au dernier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de ne pas mettre en œuvre l'accord tel que conclu par les partenaires sociaux, la Commission retirera sa proposition de décision et examinera l'opportunité de proposer, à la lumière des travaux menés, un instrument législatif dans le domaine concerné".

42. La Commission n'a donc pas repris le texte de l'accord dans sa proposition, mais l'a simplement annexé à celle-ci. Par ailleurs, elle répète que, si le Conseil vient à modifier l'accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux, elle retirera sa proposition.

Base juridique

43. A la suite de l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, les dispositions de l'Accord sur la Politique sociale ont été incorporées dans les articles 136 à 139 du traité.

44. L'article 139 paragraphe 2 du traité prévoit que "La mise en œuvre des accords conclus au niveau européen intervient [...] dans les matières relevant de l'article 2, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission". L'accord sur le travail à durée déterminée relève des conditions de travail, visées à l'article 137 paragraphe 1 du traité. Il s'agit d'un des domaines dans lesquels le Conseil peut statuer à la majorité qualifiée. En conséquence, l'article 2, paragraphe 2, constitue la base juridique appropriée pour fonder la proposition de la Commission.

45. Cet article ne prévoit pas la consultation du Parlement européen pour les demandes adressées à la Commission par les partenaires sociaux. Conformément à l'engagement qu'elle a pris dans sa communication, la Commission a tenu le Parlement informé des différentes phases de consultation avec les partenaires sociaux. Elle lui a transmis également cette proposition pour qu'il puisse, s'il l'estime souhaitable, communiquer son avis à la Commission et au Conseil. Il en est de même pour ce qui est du Comité économique et social.

La forme de l'acte

46. Le terme “décision” au sens de l’article 139 paragraphe 2 du traité se réfère à un des actes législatifs contraignants au titre de l’article 249 du traité. Il appartient à la Commission de proposer au Conseil l'instrument le plus approprié parmi les trois instruments contraignants dudit article (règlement, directive ou décision). Dans le cas d’espèce, vu la nature (accord-cadre) et le contenu du document des partenaires sociaux, il est clair que cet accord-cadre a vocation à être appliqué indirectement, par voie de dispositions à transposer en droit interne par les États membres et/ou par les partenaires sociaux. Dès lors, dans ce cas, l’instrument le plus approprié pour sa mise en œuvre est une directive du Conseil. Par ailleurs, conformément aux engagements qu'elle a pris, la Commission considère que le texte de l’accord ne doit pas faire partie de la directive mais y être annexé.

47. Les remarques de la Commission concernant les articles de sa proposition sont les suivantes:

– Article premier

– Cet article se limite à rendre obligatoire l’accord-cadre entre les partenaires sociaux, afin qu'il puisse être mis en œuvre par une décision du Conseil, aux termes de l’article 139 paragraphe 2 du traité.

– Articles 2 à 5

– Ces articles contiennent les dispositions habituelles en vue de la transposition de la directive dans le droit interne des États membres.

– Plus précisément, l'article 2, paragraphe 1, indique que les dispositions de la directive ne prévoient que des exigences minimales, ce qui laisse aux États membres la possibilité d'adopter des mesures plus strictes dans le domaine concerné.

– L'article 2, paragraphe 2, consiste en une clause standard de "non-régression" concernant les États membres qui, au moment de l'adoption de la directive, ont un niveau de protection plus élevé que celui garanti par l'accord-cadre. Cela signifie qu'il ne peut pas y avoir d'abaissement du niveau général de protection des travailleurs du fait de l'adoption de la directive communautaire. Toutefois, cela laisse aux États membres la possibilité de prendre des mesures différentes dictées par leur politique économique et sociale, dans le respect des exigences minimales prévues par l'accord-cadre. Il est clair en tout cas que la marge de manœuvre des États membres ne concerne que le niveau de protection au-dessus du socle garanti par la directive.

– L’article 3 impose aux États membres l’obligation de prévoir des sanctions qui soient efficaces, proportionnelles aux infractions et suffisamment dissuasives. Dans le cadre de l’application du droit communautaire, il importe, comme dans tout système juridique, d’une part, que soient dissuadés de transgresser le droit communautaire tous

ceux sur qui pèsent des obligations découlant de ce droit et, d'autre part, que soient dûment sanctionnés ceux qui ne le respectent pas.

– Les articles 4 et 5 contiennent les dispositions de transposition dans le droit interne des États membres.

Justification de la directive au regard de la subsidiarité

48. La proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES est conforme aux principes de la subsidiarité et la proportionnalité, tels qu'ils sont établis à l'article 5 du traité.

49. En ce qui concerne le principe de la subsidiarité, la nécessité de l'action communautaire est justifié par le fait que, dans le cadre de la procédure prévue par l'article 3 de l'accord sur la politique sociale (138 du traité tel que modifié par le Traité d'Amsterdam) , les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité d'une action communautaire en la matière et qu'ils ont demandé que leur accord, conclu au niveau communautaire, soit mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, dudit accord (139 paragraphe 2 du traité tel que modifié par le Traité d'Amsterdam). En outre, cette initiative s'inscrit dans le cadre des conclusions du Conseil européen d'Essen de décembre 1994 et de son suivi et, en particulier, des résolutions du Conseil sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 et 1999[11].

50. La directive du Conseil répond à l'exigence de la proportionnalité dans la mesure où elle se limite à définir les grands objectifs à atteindre par les États membres, le contenu de la directive étant lui-même fixé par les partenaires sociaux et non par la Communauté.

Conclusion

51. Le Conseil est invité à adopter la proposition de directive concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

---

[11] Résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 et résolution du Conseil du 9 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999.

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 139 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission[12],

(1) considérant que, à la suite de l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, les dispositions de l'Accord sur la Politique sociale annexé au Protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, tel que modifié par le Traité d'Amsterdam, ont été incorporées aux articles 136 à 139 du traité instituant la Communauté européenne;

(2) considérant que les partenaires sociaux, conformément à l'article 139 paragraphe 2 du traité, peuvent demander conjointement que les accords au niveau communautaire soient mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission;

(3) considérant que le point 7 de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que "La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour [...] les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier";

(4) considérant que le Conseil n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les distorsions de concurrence[13], telle que modifiée[14], ni sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail[15];

---

12 JO C ...
13 JO C 224 du 8.9.1990, p. 6.
14 COM(90) 533 final; JO C 305 du 5.12.1990, p. 8.
15 JO C 224 du 8.9.1990, p. 4.

(5) considérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures en vue d'une "augmentation de l'intensité de emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui réponde tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence";

(6) considérant que la résolution du Conseil du 9 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999 invite les partenaires sociaux à négocier, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre flexibilité et sécurité;

(7) considérant que la Commission, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire concernant la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs;

(8) considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 3, paragraphe 3, dudit accord;

(9) considérant que les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), ont informé la Commission, par lettre conjointe du 23 mars 1998, de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 dudit accord; qu'elles ont, par lettre conjointe, demandé à la Commission un délai supplémentaire de trois mois; que la Commission a accédé à cette demande en prolongeant le délai de négociation jusqu'au 30 mars 1999;

(10) considérant que lesdites organisations professionnelles ont conclu, le 18 mars 1999 un accord-cadre sur le travail à durée déterminée et qu'elles ont transmis à la Commission leur demande conjointe afin que cet accord-cadre soit mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, conformément à l'article 4, paragraphe 2, dudit accord;

(11) considérant que le Conseil, dans sa résolution du 6 décembre 1994 sur "certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union"[16], a invité les partenaires sociaux à mettre à profit les possibilités de conclure des conventions, puisqu'ils sont en règle générale plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux;

---

16 JO C 368 du 23.12.1994, p. 6.

(12) considérant que les parties signataires, dans le préambule de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997, ont annoncé leur intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexible;

(13) considérant que les partenaires sociaux ont voulu accorder une importance particulière au travail à durée déterminée, tout en indiquant qu'ils avaient l'intention de considérer la nécessité d'un accord similaire pour le travail temporaire;

(14) considérant que les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée; qu'elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs;

(15) considérant que l'acte approprié pour la mise en œuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 249 du traité; qu'il lie dès lors les États membres en ce qui concerne le résultat à atteindre, tout en leur laissant le choix de la forme et des moyens;

(16) considérant que, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité, tels qu'énoncés à l'article 5 du traité, les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire; que la présente directive se limite au minimum requis pour atteindre ces objectifs et n'excède pas ce qui est nécessaire à cette fin;

(17) considérant que la Commission a élaboré sa proposition de directive, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale[17] et sa communication du 20 mai 1998 "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire[18]", compte tenu de la représentativité des parties signataires, de leur mandat et de la légalité de chaque clause de l'accord-cadre;

(18) considérant que la Commission a élaboré sa proposition de directive en tenant compte du respect de l'article 137 paragraphe 2 du traité, qui prévoit que, dans le domaine social, les directives "évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises";

(19) considérant que la Commission, conformément à sa communication concernant la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale, a informé le

---

17 COM(93) 600 du 14.12.1993.

18 COM(98) 322 final du 20.5.1998.

Parlement européen en lui envoyant le texte de l'accord, accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé de motifs;

(20) considérant que la Commission a également informé le Comité économique et social en lui envoyant le texte de l'accord, accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé des motifs;

(21) considérant que les dispositions de la présente directive établissent des prescriptions minimales, laissant ainsi la possibilité aux États membres et/ou aux partenaires sociaux d'introduire des dispositions plus favorables;

(22) considérant que la mise en œuvre de la présente directive ne peut pas justifier de régression par rapport à la situation qui existe actuellement dans chaque État membre;

(23) considérant que les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, à condition que les États membres prennent toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive;

(24) considérant que la mise en œuvre de l'accord-cadre contribue à la réalisation des objectifs visés à l'article 136 du traité,

ARRÊTE LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP, CES).

Article 2

1. Les États membres peuvent introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Cela doit se faire sans préjudice des droits des États membres et/ou des partenaires sociaux d'arrêter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

Article 3

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions ainsi prévues doivent être efficaces, proportionnelles aux infractions et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 4, ainsi que toute modification ultérieure dans les meilleurs délais.

Article 4

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard deux ans après son adoption, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les États membres peuvent, si nécessaire, et après consultation des partenaires sociaux, pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire.

Ils informent immédiatement la Commission de ces circonstances.

Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au premier alinéa, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Conseil,
Le président

ANNEXE

Accord-cadre CES-UNICE et CEEP sur

le travail à durée déterminée

Préambule

Le présent accord illustre le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans la stratégie européenne pour l'emploi, adoptée au Sommet extraordinaire de Luxembourg de 1997 et, faisant suite à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, représente une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre «la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs».

Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs.

Le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. Il illustre la volonté des Partenaires Sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs.

Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée, à l'exception de ceux qui sont mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une agence de travail intérimaire. Il est dans l'intention des parties de considérer la nécessité d'un accord similaire relatif au travail intérimaire.

Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à durée déterminée, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des Etats membres. A cet égard, les Partenaires Sociaux prennent note de la Déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de 1996 qui soulignait, entre autres, la nécessité de développer des systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant "des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles". Les parties au présent accord réitèrent l'opinion exprimée dans l'accord-cadre de 1997 sur le travail à temps partiel, à savoir que les Etats membres devraient donner effet à cette Déclaration sans délai.

De plus, il est également reconnu que des innovations sont nécessaires dans les systèmes de protection sociale complémentaires afin de les adapter aux conditions actuelles, et notamment pour permettre la transférabilité des droits.

La CES, l'UNICE et le CEEP demandent à la Commission de soumettre le présent accord au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions

contraignantes dans les Etats membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n°14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

Les parties au présent accord prient la Commission, dans sa proposition visant à mettre en œuvre le présent accord, de demander aux Etats membres d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer[19] que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les Etats membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une application par convention collective et après consultation des partenaires sociaux, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente disposition.

Les parties au présent accord demandent que les partenaires sociaux soient consultés préalablement à toute initiative législative, réglementaire ou administrative prise par un Etat membre pour se conformer au présent accord.

Sans préjudice du rôle des tribunaux nationaux et de la Cour de Justice, les parties au présent accord demandent que toute question relative à l'interprétation du présent accord au niveau européen leur soit en premier lieu renvoyée par la Commission pour qu'elles donnent leur avis.

Considérations générales

1. Vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 3 paragraphe 4 et son article 4 paragraphe 2.

2. Considérant que l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire peuvent être mis en œuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;

3. Considérant que la Commission, dans son second document de consultation sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs, a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire juridiquement contraignante;

4. Considérant que le Parlement Européen, dans son avis sur la proposition d'une directive sur le travail à temps partiel, invitait la Commission à soumettre immédiatement des propositions de directives portant sur d'autres formes de travail flexibles tels que le travail à durée déterminée et le travail intérimaire;

---

[19] Au sens de l'article 2 paragraphe 4. de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

5. Considérant que dans les conclusions du Sommet extraordinaire sur l'emploi adoptées à Luxembourg, le Conseil Européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords « visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité»;

6. Considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance;

7. Considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus;

8. Considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs;

9. Considérant que plus de la moitié des personnes travaillant à durée déterminée dans l'Union européenne sont des femmes et que le présent accord peut dès lors contribuer à améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes;

10. Considérant que le présent accord renvoie aux Etats membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque Etat membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière;

11. Considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;

12. Considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent tant aux besoins des employeurs qu'à ceux des travailleurs et qu'un rôle particulier doit par conséquent leur être accordé dans la mise en œuvre et l'application du présent accord.

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRESENT ACCORD

Objet (clause 1)

Le présent accord-cadre a pour objet:

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;

b) d’établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l’utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

Champ d'application (clause 2)

1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque Etat membre.

2. Les Etats membres, après consultation de partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que le présent accord ne s'applique pas :

   a) aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage;

   b) aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d’un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Définitions (clause 3)

Aux termes du présent accord, on entend par :

1. « travailleur à durée déterminée », une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l’employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l’atteinte d’une date précise, l’achèvement d’une tâche déterminée ou la survenance d’un événement déterminé ;

2. « travailleur à durée indéterminée comparable », un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences.

   Lorsqu’il n’existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s’effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l’absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Principe de non discrimination (clause 4)

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du «pro rata temporis» s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiées par des raisons objectives.

Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

   a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

   b) la durée maximum totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

   c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée

   a) sont considérés comme «successifs» ;

   b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

Information et opportunités de l'emploi (clause 6)

1. Les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

2. Autant que possible, les employeurs devraient faciliter l'accès des travailleurs à durée déterminée à des opportunités de formation appropriées afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, le développement de leur carrière et leur mobilité professionnelle.

Information et consultation (clause 7)

1. Les travailleurs à durée déterminée sont pris en considération pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par les législations nationales et Communautaires peuvent être constituées conformément aux dispositions nationales.

2. Les modalités d'application de la clause 7.1 sont définies par les Etats membres après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales et dans le respect de la clause 4.1.

3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération la transmission aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à durée déterminée dans l'entreprise.

Dispositions sur la mise en oeuvre (clause 8)

1. Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord.

2. Le présent accord est sans préjudice de dispositions communautaires plus spécifiques et notamment des dispositions communautaires relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.

3. La mise en oeuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord.

4. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant les dispositions du présent accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

5. La prévention et le règlement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, conventions collectives et pratiques nationales.

6. Les parties signataires revoient l'application du présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.

FRITZ VERZETNITSCH	**GEORGES JACOBS**	**ANTONIO CASTELLANO AUYANET**
Président de la CES	Président de l'UNICE	Président du CEEP

EMILIO GABAGLIO	**DIRK F. HUDIG**	**JYTTE FREDENSBORG**
Secrétaire général	Secrétaire général	Secrétaire général
de la CES	de l'UNICE	du CEEP

le 18 mars 1999

ANNEXE

FICHE D'ÉVALUATION DE L'IMPACT

IMPACT DE LA PROPOSITION SUR LES ENTREPRISES

et, en particulier, sur les petites et moyennes entreprises (PME)

Titre de la proposition:

Proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Nº de référence: 99005

La proposition

1. Compte tenu du principe de subsidiarité, pourquoi une législation communautaire est-elle nécessaire dans ce domaine et quels sont ses principaux objectifs?

Le but de la présente directive est la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, aux termes de l'article 139 paragraph 2 du traité. Cet article prévoit que la mise en œuvre des accords conclus par les partenaires sociaux peut intervenir par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Les parties signataires ont conjointement demandé à la Commission de présenter une proposition au Conseil. La Commission a procédé à un triple examen de l'accord, conformément à sa communication[20] sur la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale. Elle estime que toutes les conditions sont remplies (caractère représentatif des signataires, légalité des clauses de l'accord et respect des dispositions spécifiques sur les PME) et qu'il convient d'adopter sa proposition de directive du Conseil.

L'impact sur les entreprises

2. Qui sera affecté par la proposition?

Toutes les entreprises et tous les travailleurs sont susceptibles d'être affectés par l'accord-cadre, indépendamment du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

3. Quelles mesures les entreprises devront-elles prendre pour se conformer à la proposition?

Comme l'indique la clause 1 de l'accord-cadre, les entreprises devront faire en sorte d'éliminer toute discrimination vis-à-vis des travailleurs ayant une relation de travail ou un contrat à durée déterminée.

---

[20] COM(93) 600 final.

Malgré le fait que l'accord-cadre permet aux employeurs d'avoir pleinement recours à des contrats à durée déterminée d'une façon adaptée aux spécificités nationales et sectorielles (voir clause 5 de l'accord), il vise aussi à prévenir les abus de recours à des contrats ou des relations de travail à durée déterminée. utiliser les contrats et relations de travail à durée déterminée d'une manière qui soit compatible avec les dispositions de la proposition.

Plusieurs clauses renvoient à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales et/ou aux partenaires sociaux au niveau approprié, laissant une large marge de manœuvre aux entreprises.

Par conséquent, les contraintes imposées aux entreprises seront déterminées dans une large mesure au niveau national ou sectoriel, ainsi qu' au niveu de l'entreprise.

4. Quels effets économiques la proposition est-elle susceptible d'avoir?

La mise en œuvre de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée contribuera à la réalisation de la deuxième priorité fixée à Essen par le Conseil européen, à savoir l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail. Dans les conclusions du sommet extraordinaire sur l'emploi adoptées à Luxembourg, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords visant à "moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité". Un accord entre les partenaires sociaux sur ce point est le résultat de négociations entre les employeurs et les travailleurs et apparaît comme l'instrument le plus approprié pour concilier les intérêts des deux parties.

Cet accord étant un accord-cadre qui admet des variations considérables dans son application, ces effets économiques précis ne peuvent pas être déterminés au niveau communautaire ou en avance de son exécution. L'ampleur de ces effets économiques dépendra de la façon dont la directive sera transposée et appliquée a niveau national et sectoriel, ainsi qu'au niveau de l'entreprise, compte tenu, en particulier, de la flexibilité découlant de la clause 5 de l'accord.

Cependant, d'un point de vue statistique, il convient de référer le fait que la proportion de travailleurs ayant des contrats temporaires ou à durée déterminée dans l'UE en 1997 était de 11% pour les hommes et de 13% pour les femmes. L'accord ne couvrant les travailleurs mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, la proportion de travailleurs employés sur base d'un contrat ou d'une relation de travail à durée déterminée est inférieure à 10% da la main-d'œuvre communautaire totale, même si ce chiffre est en augmentation constante[21]. L'accord crée un cadre équilibré et souple compatible avec la tendance croissante à l'utilisation de contrats à durée déterminée, en prévenant en même temps les abus.

---

21 L'emploi en Europe 1998

Il convient également de souligner dans ce contexte que, les parties on reconnu au deuxième paragraphe du préambule de l'accord que, dans certaines situations, les contrats de travail à durée déterminée répondent aux besoins des employeurs et des travailleurs.

5. La proposition contient-elle des mesures visant à tenir compte de la situation spécifique des petites et moyennes entreprises (exigences réduites ou différentes, etc.)?

La situation spécifique des PME a fait l'objet d'une attention particulière dans l'élaboration du texte de l'accord-cadre. Ainsi, une référence spécifique les concerne:

Considération générale 11: "Considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;".

Bien évidemment, l'accord ne prévoit pas de dérogation explicite au principe fondamental de non-discrimination en faveur des PME. Toutefois, la clause 5, qui présente les mesures à prendre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, dispose que ces mesures seront introduites "d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs". En outre, la clause 5.1 prévoit l'introduction d'"une ou plusieurs" de trois mesures réglementaires. Cette flexibilité concernant la mise en œuvre des mesures visant à prévenir les abus pourrait évidemment être utilisée d'une manière qui tienne compte des besoins spéciaux des employeurs et des travailleurs des PME. Ce point est par ailleurs souligné dans la considération générale 10 qui dispose que "Considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière;".

En outre, plusieurs clauses (2.1 - 2.2 - 3.2 - 4.3 - 5.2 - 7.2) renvoient à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales et/ou aux partenaires sociaux pour les dispositions concernant leur application. Même si elles ne mentionnent pas expressément les PME, ces dispositions permettent de prendre, si nécessaire, des dispositions nationales d'application qui tiendront compte de leurs besoins spécifiques.

Ces dispositions montrent la volonté des partenaires sociaux de laisser une marge de manœuvre pour la mise en œuvre des droits et obligations au titre de l'accord, ce qui devrait permettre de prendre en compte à la fois les besoins spécifiques des travailleurs et des entreprises de secteurs et de catégories donnés de travailleurs et d'entreprises, et ceux des PME en particulier (voir également les considérations générales 5, 8 et 12).

Consultation

6. Liste des organisations qui ont été consultées sur la proposition et éléments principaux de leur position.

Toutes les organisations représentatives[22] ont pu donner leur avis lors de la première consultation. Elles ont également été invitées par la Commission à une réunion de consultation sur l'accord-cadre. Pour ce qui est de leur position, se reporter aux paragraphes 22 à 25 de l'exposé des motifs.

[22] Conformément à la Communication concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale: COM(93) 600 du 14.12.1993.